

Salary Transparency TH · านข้อมูลเงินเดือนคนไทย

idea-hub · salary-transparency-thailand

Salary Transparency TH · Market Research

1 · TAM / SAM / SOM

TAM (top-down)

- Thai office worker (DBD + กรมแรงงาน 2024) = ~18M คน
- ที่ active หางาน / negotiate ปีนี้ = ~25-30% = 4.5-5.5M
- TAM ที่พร้อมจ่าย ~5% = 225k-275k คน

SAM (bottom-up)

- กลุ่ม white collar 25-35 ใน BKK/หัวเมือง = ~2M คน
- ที่อยู่ใน FB groups "ถามเงินเดือน" + Reddit r/Thailand = ~500k
- SAM = 200-500k คน

SOM (year 1 conservative)

- conversion 0.5-1% = 1,000-5,000 paid users
- AOV ฿199/mo × 6 mo retention = ฿1,194 LTV
- year-1 revenue range = ฿1.2M - 6M

SOM (year 3 ถ้า EU-style wage law ๑)

- conversion 3-5% = 15,000-25,000 paid users
- AOV ขึ้นเป็น ฿299/mo (premium tier)
- year-3 revenue range = ฿50M - 90M

2 · Competitor landscape

Competitor	TH?	UGC data	Verified	Free tier	Paid tier

Salary Transparency TH · งานข้อมูลเงินเดือนคนไทย

idea-hub · salary-transparency-thailand

Glassdoor	partial	yes	no	yes	ad-supported
Levels.fyi	no	yes	partial	yes	\$79/mo
Comparably	no	yes	no	yes	ad
Adecco/Robert Walters reports	yes	no (recruiter)	yes	yes (PDF)	B2B sold
FB groups TH	yes	yes (chaos)	no	free	-
Salary TH (proposed)	yes	yes	yes (verified)	yes	฿199/mo

ช่องว่าง = Thai-first verified salary data ที่ใช้งานง่ายกว่า FB groups

3 · Validation evidence

1. ****Demand verified****

- FB group "ถามเงินเดือน senior dev TH" 50k members
- Reddit r/Thailand "salary" search '1000+ threads
- TikTok #เงินเดือนเปิด มี 12M views

1. ****Supply ทำได้***

- ขอ user submit ผ่าน Google Form prototype = test cost ฿0
- Incentive: เห็น aggregate data ฟรีถ้า submit ก่อน
- Verification: link Linkedin / company email domain (lightweight)

1. ****Distribution channels****

- SEO: "เงินเดือน [job title] ไทย" search volume สูง
- FB ads ตรงกลุ่ม HR / job hunters
- Cross-post กับ FB groups (admin partnership)

Salary Transparency TH · านข้อมูลเงินเดือนคนไทย

idea-hub · salary-transparency-thailand

- LinkedIn TH organic

4 · Unit economics

Cost per user (CAC)

- organic SEO: ฿0-50
- FB ads: ฿100-300 (Thai market CPM ฿80-150)
- Average CAC = ฿150

LTV

- ฿199/mo × avg retention 6 mo = ฿1,194
- Premium user (B2B ฿9,999/mo) × 12 mo = ฿120k

Gross margin

- ~90% (Vercel + Supabase + minimal AI cost)
- Profit per user = ฿1,074 / Premium ~฿108k

LTV/CAC

- B2C: 8× (excellent)
- B2B: 800× (extremely high)

5 · Pricing model deep

Free tier

- ดู median + range ของตำแหน่งทั่วไ
- requires submitting own salary (chicken-and-egg solver)
- max 5 lookups/วัน

Premium ฿199/mo

- unlimited lookup

RESEARCH BUNDLE

Salary Transparency TH · านข้อมูลเงินเดือนคนไทย

idea-hub · salary-transparency-thailand

- breakdown ตามบริษัท + ประสบการณ์
- comparison tool (เทียบ 2-3 ตำแหน่งพร้อมกัน)
- export PDF "Salary report" สำหรับ negotiation meeting
- email alert เมื่อ market rate เปลี่ยน

B2B Recruiter ฿9,999/mo

- access aggregate data ทุกตำแหน่ง
- export CSV / API access
- benchmark กับ competitor บริษัท
- demographic breakdown (gender, age, location)

Salary Anonymous Submit ฟรี

- user submit 'get 1 month premium ฟรี
- gamify · submit คุณภาพดี (verified, complete) = badge + leaderboard

6 · Distribution strategy**Phase 1 (M1-M2) · seed data**

- ลง Google Form แรก promote ใน Reddit r/Thailand + FB groups
- target 500 submissions ก่อน launch
- offer "early bird 6 mo premium ฟรี" ใครอยู่ใน first 100 submitter

Phase 2 (M3) · public launch

- SEO content engine
- press release with TechCrunch TH, Blognone, Tech Sauce
- FB ads ฿5,000 budget ทดลอง CPA

Phase 3 (M4-M6) · B2B

- เข้า HR conferences (HR Days, HR Innovation)

RESEARCH BUNDLE

Salary Transparency TH · านข้อมูลเงินเดือนคนไทย

idea-hub · salary-transparency-thailand

- direct sales ติดต่อ recruiter ใน LinkedIn TH
- API integration กับ ATS (Workday, Bamboo HR)

Phase 4 (Y2) · scale

- expand to SEA (Vietnam, Indonesia, Malaysia)
- partnership กับ recruitment agency ใหญ่
- IPO หรือ acquisition target (LinkedIn, Indeed)

7 · Risk register

Risk	Severity	Mitigation
Cold start ไม่มี data	high	seed ด้วย scrape Glassdoor TH + survey ฟรี
Fake submissions	high	verify ผ่าน LinkedIn / email domain + community flag
Legal (PDPA)	medium	ทุก data anonymized · ไม่เปิด PII · ผ่าน lawyer review
Company sue เปิด pay data	medium	ทุกการ submit เป็น opt-in · users สมัยแรก · ไม่ disclose company specific < 5 submissions
Glassdoor/Levels expand to TH	high	first-mover advantage + Thai community + cheaper pricing
HR groups โทรม + boycott	low	positioning เป็น "ช่วย HR ทำ market research" ไม่ใช่ "เปิดความลับ" · invite HR เป็น B2B customer
Bot scrape data	medium	rate limit + captcha + watermark

RESEARCH BUNDLE

Salary Transparency TH · งานข้อมูลเงินเดือนคนไทย

idea-hub · salary-transparency-thailand

8 · Tech stack

- Next.js 15 + Supabase (auth, DB, storage)
- Anonymous submit form with LinkedIn OAuth (verify เพื่อ verified badge)
- PostgreSQL full-text search สำหรับ company / position
- Recharts สำหรับ salary distribution chart
- Stripe TH for subscription billing
- Resend / Brevo for email alerts
- Vercel deploy + Cloudflare CDN

Effort estimate 100-150 hours (solo dev) for MVP

9 · 6-month roadmap

- M1** Survey + landing page test demand (1 wk)
- M2** MVP launch · 500 submissions ก่อน public
- M3** Public launch + SEO content engine + first paid users
- M4** B2B tier + recruiter outreach
- M5** Mobile app (PWA / React Native)
- M6** SEA expansion test (เริ่ม Vietnam)

10 · Key bets (validate ภายใน 90 วัน)

1. ****Demand**** ได้ 500 submissions ภายใน 30 วัน? 'SAM พิสูจน์'
2. ****Conversion**** จาก submitter 'premium 5%' 'unit economics OK
3. ****B2B**** ติด 1 recruiter จ่าย ฿9,999/mo ใน 90 วัน? 'B2B path viable
4. ****SEO**** keyword "เงินเดือน [position] ไทย" top-5 ใน 90 วัน? 'organic distribution

RESEARCH BUNDLE

Salary Transparency TH · านข้อมูลเงินเดือนคนไทย

idea-hub · salary-transparency-thailand

5. ****Legal clear**** ผ่าน lawyer review PDPA + ไม่มี C&D letter ใน 60 วัน? 'risk acceptable

ถ้า 4-5 bets ผ่าน 'double down · ถ้า 0-2 ผ่าน 'pivot อาจไป freelance rate platform แทน

Key insight สุดท้าย

Thai HR data เป็น **black market**. ทุกคนรู้ว่ามัน (recruiter เก็บอยู่) แต่ไม่เปิด. คนที่ทำให้ "open" และ "ใช้งานง่าย" แรกในตลาด = ครองหมวด HR data ใน TH 10 ปีข้างหน้า เหมือน Levels.fyi กลายเป็น default ใน US tech.

ตัว idea-hub ก็ใช้แนวคิดเดียวกัน · เป็น "salary transparency แต่ของ idea" · platform ที่ทำ pricing transparency จะชนะ